

gelukkig werken quickscan

voor managers & hrm

omcirkel het antwoord dat het beste past bij de organisatie

omgevingsfactoren		a	b	
1	Onze organisatie heeft respect voor zijn medewerkers	waar	niet waar	x <input type="radio"/>
2	Wij bieden medewerkers een boeiende baan	waar	niet waar	<input type="radio"/>
3	Binnen onze organisatie heerst een goede sfeer	waar	niet waar	<input type="radio"/>
4	Onze organisatie biedt aan onze medewerkers een rechtvaardige en open werkomgeving	waar	niet waar	<input type="radio"/>
5	Medewerkers krijgen bij ons voldoende erkenning	waar	niet waar	<input type="radio"/>
6	Medewerkers krijgen bij ons voldoende de ruimte zichzelf te zijn	waar	niet waar	<input type="radio"/>
7	Medewerkers hebben bij ons een goede balans tussen werk en privé	waar	niet waar	<input type="radio"/>
8	Medewerkers hebben onderling goed contact	waar	niet waar	<input type="radio"/>
9	Medewerkers hebben bij ons voldoende middelen ter beschikking om het werk goed te doen	waar	niet waar	<input type="radio"/>
10	Wij bieden onze medewerkers een goed salaris	waar	niet waar	<input type="radio"/>
persoonlijke factoren				
11	Onze medewerkers kunnen goed tegen stress	waar	niet waar	y <input type="radio"/>
12	Onze medewerkers willen graag in teams werken	waar	niet waar	<input type="radio"/>
13	Onze medewerkers staan open voor veranderingen	waar	niet waar	<input type="radio"/>
14	Onze medewerkers zijn eerder gericht op samenwerken dan op competitie	waar	niet waar	<input type="radio"/>
15	Onze medewerkers zijn gefocust en doelgericht	waar	niet waar	<input type="radio"/>
zelfsturings factoren				
16	Onze medewerkers kunnen zichzelf voldoende leiden	waar	niet waar	z <input type="radio"/>
17	Onze medewerkers vinden het gemakkelijk tegenslagen te accepteren	waar	niet waar	<input type="radio"/>
18	Onze medewerkers zijn bezig met oplossingen in plaats van problemen	waar	niet waar	<input type="radio"/>
19	Onze medewerkers hebben de neiging problemen zelfstandig aan te pakken	waar	niet waar	<input type="radio"/>
20	Er heerst bij ons geen klaag cultuur	waar	niet waar	<input type="radio"/>
tel het aantal omcirkelde antwoorden per kolom op en trek het getal in kolom b af van kolom a		a <input type="radio"/>	-b <input type="radio"/>	=c <input type="radio"/>
totaal score				<input type="radio"/>

de zeer gelukkige organisatie

16 tot 21
punten

Het lijkt wel goed te zitten met gelukkig werken bij jou in de organisatie. Dat is een bijzondere prestatie en slechts voor weinig organisaties weggelegd. Hierdoor ben je als organisatie waarschijnlijk 20 tot 30 procent productiever dan “ongelukkige” organisaties. Wanneer je jezelf als organisatie verder zou willen ontwikkelen dan kan je je bijvoorbeeld afvragen of je voldoende gebruik maakt van de ambassadeurs die je zeker hebt binnen jouw organisatie.

In hoeverre worden ambassadeurs bijvoorbeeld ingezet bij het aantrekken van nieuwe medewerkers of om klanten enthousiast te maken om producten en diensten af te nemen? Wellicht zit hier een verborgen potentieel dat wel eens een verborgen schat zou kunnen zijn. Zeker is deze tijd waarin de sociale media zo'n centrale rol (gaan) spelen.

de gelukkige organisatie

10 tot 15
punten

De organisatie is redelijk gelukkig. Maak gebruik van de vragenlijst om te achterhalen waar binnen de organisatie de sterke en waar de zwakke punten liggen. Liggen de verbeter mogelijkheden meer op het vlak van de organisatie context, de persoonlijkheid van de medewerkers of de mate van zelfsturing van de medewerkers? Om dit te achterhalen kan de tabel hieronder (tabel B) worden gebruikt. Vier met elkaar de successen en houdt ook oog voor wat goed gaat. Meet regelmatig of er veranderingen optreden wat betreft gelukkig werken.

de gemiddelde organisatie

1 tot 9
punten

De organisatie is niet gelukkig maar ook niet ongelukkig. Maak gebruik van de vragenlijst om te achterhalen waar binnen de organisatie de sterke en waar de zwakke punten liggen. Liggen de verbeter mogelijkheden meer op het vlak van de organisatie context, de persoonlijkheid van de medewerkers of de mate van zelfsturing-vaardigheden van de medewerkers? Om dit te achterhalen kan de tabel hieronder (tabel B) worden gebruikt. Blijf oog houden voor wat wel goed gaat maar zorg er ook voor dat de pijnpunten worden aangepakt. Meet regelmatig of er veranderingen optreden wat betreft gelukkig werken.

de ongelukkige organisatie

-10 tot 0
punten

Medewerkers geven aan dat zij op veel verschillende punten niet tevreden zijn met de organisatie. Dit heeft zeer waarschijnlijk tot gevolg dat de productiviteit lager is (tot 30 procent), de ongewenste uitstroom hoger en het ziekteverzuim ook hoger in vergelijking met gelukkigere organisaties. Medewerkers in ongelukkige organisaties zijn gemiddeld gezien minder innovatief, minder creatief, werken minder goed samen en ongelukkige teams hebben eerder de neiging uit elkaar te vallen. Gebruik de tabel (B) hieronder om te achterhalen waar de pijnpunten en eventuele sterke punten van de organisatie liggen. Ga daarna stap voor stap aan de slag om de organisatiecultuur duurzaam aan te passen. Begin met een klein kernteam die nog wel geloofd in een andere (en gelukkigere) organisatie.

de zeer ongelukkige organisatie

-21 tot -10
punten

Medewerkers zullen zeer waarschijnlijk op veel punten niet tevreden zijn met de organisatie. Ze voelen zich waarschijnlijk machteloos en ervaren veel last. Dit heeft zeer waarschijnlijk tot gevolg dat de productiviteit lager is (tot 30 procent), de ongewenste uitstroom hoger en het ziekteverzuim ook hoger in vergelijking met gelukkigere organisaties. Medewerkers in ongelukkige organisaties zijn gemiddeld gezien minder innovatief, minder creatief, werken minder goed samen en ongelukkige teams hebben eerder de neiging uit elkaar te vallen. Waarschijnlijk heerst er ook een gevoel van machteloosheid. Daarvoor is het van belang om te beginnen met een klein kernteam die nog wel geloof heeft in een andere (en gelukkigere) organisatie. Ga daarna stap voor stap aan de slag om de organisatiecultuur duurzaam aan te passen. Houdt er rekening mee dat dit geruime tijd kan duren.

bronnen: “Gelukkig Werken” door Onno Hamburger & Ad Bergsma; onderzoek van Stepstone (Stepstone.nl); diverse onderzoeken op het gebied van gelukkig werken (zie hiervoor www.gelukkigwerken.nl)

vraag ook deel twee (met meer gedetailleerde aanbevelingen) gratis aan via www.gelukkigwerken.nl

waar zit jouw kracht als organisatie en waar zitten jouw aandachtspunten?

Bekijk de verschillende factoren die de mate van gelukkig werken bepalen ten opzichte van elkaar. Tel hiervoor het aantal punten van de subgroepen in deel 1 van de quickscan in iedere kolom bij elkaar op. Trek de som van kolom b af van de som van kolom a.
(Vraag 1 t/m 10 gaan over de organisatie factoren (Score X) De vragen 11 t/m 15 over persoonlijke factoren (Score Y) en vraag 16 t/m 20 over zelfsturings factoren (Score Z))
Houdt er rekening mee dat de volgorde van de vragen loopt van van meest belangrijk naar minst belangrijk.

organisatie omgeving

vraag
1-10
(score x)

Bij een score lager dan 7 kan worden afgevraagd wat er aan de hand is. Let op de volgorde van de vragen: Medewerkers vinden voldoende respect (vraag 1) en een boeiende baan (vraag 2) het aller belangrijkste terwijl zij voldoende middelen (vraag 9) en een goed salaris (vraag 10) van belang achten maar gemiddeld gezien als minder belangrijk.

Vragen 2,9 & 10 gaan over de "harde" kanten van het werk. Hierbij kan inhoudelijk worden bekeken wat het probleem is en dit daarna worden aangepakt.

Vraag 1, 3-8 gaan over meer over de cultuur van de organisatie. En uitgebreidere analyse en daarna op maat gesneden trainingen en coaching aan het management en de teams zijn daarbij het meest effectief.

persoonlijkheid medewerkers

vraag
11-15
(score y)

Bij een score lager dan 3 is dit een aandachtspunt. Let op de volgorde van de vragen: De persoonlijkheid is niet te veranderen. Medewerkers kunnen wel worden geleerd hier bewust van te zijn en beter mee om te leren gaan. Zo kunnen bijvoorbeeld stressgevoelige medewerkers beter leren omgaan met stress.

Het antwoord bij de vraag over de stressbestendigheid van medewerkers (vraag 11) zou je zelfs dubbel mee mogen laten tellen.

Een training of coaching met aandacht voor de relatie tussen gelukkig werken en de persoonlijkheid is hier op zijn plaats.

mate van zelfsturing

vraag
16-20
(score z)

Bij een score lager dan 3 is dit een aandachtspunt. Let op de volgorde van de vragen: De mate van zelfsturing die mensen ervaren heeft veel invloed op of medewerkers zich machteloos dan wel capabel voelen om invloed uit te oefenen op de omgeving. Dit is belangrijke voorwaarde voor gelukkig werken.

Via coaching en trainingen kunnen medewerkers worden ondersteund het zelf leidende vermogen te versterken. De stijl van leidinggeven van het management heeft ook grote impact op het zelfsturende vermogen van de medewerker. Door training en coaching kunnen leiders worden geleerd om medewerkers zodanig te begeleiden dat het zelfsturend vermogen wordt vergroot.

Wil je meer weten? Nieuwsgierig geworden?

Zie voor meer: www.gelukkigwerken.nl

